



みらい経営グループ  
あなたの繁栄が私たちの喜びです！

# 税理士法人みらい経営レポート

〒456-0051 名古屋市熱田区四番二丁目14番34号

今月の視点

597号

## 会社の成長と賃上げ、経営課題！

～最低賃金の動向と会社としての対応はセットです～

2025年の賃上げの労使交渉で大手企業は早期回答や満額回答が目立っています。新たな人材の獲得や囲い込みを進める狙いがあると思われます。

企業業績の伸びは鈍化しているものの、人口減少による深刻な人手不足は企業の賃上げを後押ししています。「企業は人材確保のため賃上げを行わざるを得ない状況」と思われます。

でも、焦点は賃上げの余力に乏しい中小企業です。中小企業の賃上げを広げるには、人件費などのコストを取引価格に転嫁することが欠かせません。価格転嫁の取り組みをしっかりと経営課題に取り上げるべきです。(日経3月7日3面)

### 最低賃金の動向と対応

最低賃金の引き上げは、労働者にとっては賃金アップへの期待が高まる話である一方で、企業側には新たな負担がのしかかる話です。従業員の給与や固定残業代を見直す必要もあります。今回は給与や固定残業代の見直し方法を解説します。

### 最低賃金の動向

昨年10月の最低賃金の改訂額は、全国平均51円という過去最大の引き上げとなりました。中でも徳島県は84円の引き上げで、昨年と比べて10%近く上昇しています。新型コロナの緊急事態宣言が発令された令和2年度を除くと、引き上げ額は毎年20～30円台で上昇していましたが、物価の上昇などを踏まえた結果、一昨年は全国平均で43円昨年は51円と、引き上げ額が大幅に更新されています。

(単位：円)

	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
全国平均	798	823	848	874	901	902	930	961	1004	1055
愛知県	820	845	871	898	926	927	955	986	1027	1077
前年比	20	25	26	27	28	1	28	31	41	50

## 最低賃金の計算方法

給与が最低賃金を下回ると、最低賃金法違反として使用者に 50 万円の罰則が科される可能性があります。

最低賃金額との差額部分は未払い賃金となり、精算が必要となります。賃金の時効は 3 年なので、差額精算命令も 3 年分です。

そのため事業主は、最低賃金の改訂のたびに、最低賃金を下回っていないかどうかを確認する必要があります。以下、時給、日給、月給それぞれの確認の仕方を説明します。

時給制の場合、その時給が最低賃金額以上かどうかを見るだけなので、確認が一番簡単です。気をつけなければならないことは、最低賃金で求人を出していた場合です。店頭で求人の張り紙を出していたのであれば、最低賃金に合わせて求人情報の給与も変更する必要があります。

日給制の場合は、1 時間辺りの単価を計算して、最低賃金と比べます。1 日 8 時間、日給 1 万円だった場合、 $1 \text{万円} \div 8 \text{時間} = 1250 \text{円}$ が最低賃金との比較対象となります。

日給にも深夜割増は適用されるため、労働時間に深夜時間（22 時～5 時）が含まれる場合は、割増分も考慮して計算する必要があります。

## 月給制の計算の仕方

最後に月給制の場合です。月給制の最低賃金は月の平均労働時間を算出することから始まります。

具体例で見ていきましょう。

始めに 1 カ月の平均労働時間を計算します。

**年間労働日数 240 日 × 1 日 8 時間 ÷ 12 カ月 = 160 時間**

この時間に愛知の最低賃金 1077 円をかけます。

**平均所定労働時間 160 時間 × 1077 円 = 17 万 2320 円**

これが最低賃金ですのでこれをクリアする必要があります。

端数処理は切り上げとなります。

最低賃金の計算に含まれる賃金は、原則として毎月支払われる固定的な賃金となります。よって時間外労働の割増手当や、休日労働手当は対象となりません。あらかじめ残業代をまとめて支払う固定時間外手当として支払う場合は、最低賃金の計算対象外となります。

今回の具体例では、固定時間外手当を除いた給与は 18 万円となり、最低賃金をクリアしていません。見直しが必要となりません。

なお最低賃金の計算には、固定時間外手当以外にも、通勤手当や福利厚生要素が強い家族手当も対象外となります。

労働時間：1 日 8 時間
年間所定労働日数：240 日
基本給：180,000 円
固定時間外手当：(20 時間分)：
30,000 円
総支給額：210,000 円

## 固定時間外手当の再確認も

固定時間外手当は最低賃金の計算の対象になりませんが、こちらも同様に確認が必要となります。引き続き同じ例で見てみましょう。

給与が最低賃金を下回ってしまうため、基本給を 19 万円に昇給することにしました。固定時間外手当の時間単位も変わるため、再計算します。

まずは時間単位を計算します。

**基本給 19 万円 ÷ 月 160 時間 = 1187.5 円**

この金額に割増分として 25% を加え、割増賃金の単価を出します。

**時間単価 1187.5 円 × 割増率 1.25% = 1484.38 円**

最後に、固定時間外として支給している金額の確認を行います。固定時間外手当として必要な金額は下記の通りとなります。

**1484.38 円×20 時間＝2 万 9687.6 円**

支給している金額は 3 万円だったので、固定時間外手当は問題がないことが分かりました。

### 最低賃金の今後

ここ数年、上げ幅が上昇し続けている最低賃金ですが、今後もさらなる引き上げが予測されます。先日、石破内閣は 2020 年代に最低賃金の全国平均 1500 円以上という引き上げを目標とする発表がありました。2020 年代の内に達成するには、現在の全国平均 1055 円を前提にすると今後 5 年間は毎年平均で約 90 円の引き上げが、パーセントで言えば毎年 7%程度の賃上げが必要となります。

仮に愛知県の時給が 1500 円となった場合、月の所定労働時間が 160 時間だった会社の基本給は 24 万円、固定時間外手当は 3 万 7500 円となり人件費の増大が見込まれます。さらに賃金の増加に伴い、社会保険料も上がるため、特に体力が少ない中小企業にとっては大きな負担となります。また、扶養内で働くパート従業員も、給与が上がると労働時間が減ってしまうため、結果として労働力が不足する可能性もあることから、最低賃金引き上げと共に、事業主の経済負担の軽減や扶養の壁への対策が不可欠と考えます。最低賃金の動向について今後も注意が必要です。

(参考：税理士新聞 1826 号 8 面)

社員の「成長・賃上げ」と「会社の成長・増益」が連動し、「持続的な賃上げを可能とする経営手法」についてが、早急な経営課題となるでしょう。

### 3月の税務と労務

令和 7 年 1 月の決算法人の確定申告、消費税など納税	期限 (3 月 31 日)
令和 7 年 7 月の決算法人の中間申告、納税	期限 (3 月 31 日)
令和 7 年 7 月の決算法人の消費税の中間申告	期限 (3 月 31 日)
令和 7 年 2 月分源泉所得税納付	期限 (3 月 10 日)

税理士法人みらい経営 (発行元)

税理士・中小企業診断士	社会保険労務士・行政書士	石	川	光	男
税理士		秋	江	み	ほ
社会保険労務士		小	菅	初	子
社会保険労務士・中小企業診断士・行政書士		久	野	裕	規

〒456-0051 名古屋市熱田区四番二丁目14番34号